

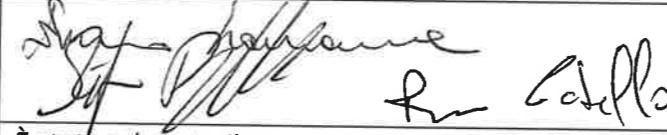
RELAZIONE ILLUSTRATIVA
(secondo lo schema definito con circolare R.G.S. N. 25/2012)

**IPOTESI DI ACCORDO TRA LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA E LE ORGANIZZAZIONI
 SINDACALI DELLA DIRIGENZA AREA SANITA' IN MERITO AI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLA
 RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

**Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto e
 autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.**

Data di sottoscrizione	28 novembre 2024
Periodo temporale di vigenza	Dal 1° gennaio 2025 e rimane in vigore anche per gli anni successivi sino alla sottoscrizione di un nuovo accordo aziendale
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Datoriale (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direttore Amministrativo, con funzioni di Presidente Delegazione di parte datoriale – dott.ssa Maurizia Ficarelli - Direttore Sanitario - dott. Antonio Triorico - Direttore Medico di Presidio f.f.– dott.ssa Valentina Villa - Direttore s.c. Gestione e sviluppo risorse umane - dott.ssa Silvia Sansone - Direttore s.c. Direzione professioni sanitarie – dott.ssa Maria Silvia Pazzaglia - Responsabile Settore giuridico, s.c. GSRU dott. Paolo Bonacci <p>I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale a norma dell'art. 9 del CCNL dirigenza area sanità 2019 - 2021 sono i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL dirigenza area sanità 2019 – 2021:</p> <p>Fed. CISL Medici COSIME SNR-FASSID FASSID-Area SINAFO Lombardia AAROI-EMAC CIMO-FESMED CGIL ANAAO ASSOMED ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI UIL</p>
Soggetti destinatari	Personale della dirigenza area sanità
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> • CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali
e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>E' stata acquisita la certificazione dal Collegio Sindacale in data <u>17/1/25</u>, con verbale n. <u>59</u> del <u>17/1/25</u> 2025</p> <p></p>
	<p><i>È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009?</i> Con D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 è stato introdotto Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che declina in modo integrato e coordinato il Piano della Performance. Il PIAO è stato adottato con Decreto del Direttore Generale n. 44DG del 30/01/2024.</p>
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p><i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009?</i> Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, ai sensi della vigente normativa (art. 10, c. 8, lett. a del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs n. 97/2016 e dal paragrafo 4 del Piano Nazionale Anticorruzione 2016) non è più soggetto di separato atto ma è parte integrante del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT). Con D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 è stato introdotto Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che declina in modo integrato e coordinato il Piano Triennale della prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (PTPCT). Il PIAO è stato adottato con Decreto del Direttore Generale n. 44DG del 30/01/2024.</p>

	<p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>L'obbligo di pubblicazione è stato regolarmente assolto dalla Fondazione.</p> <p>I contenuti del PIAO che analizzano le tematiche relative al Piano della Performance sono consultabili al seguente link: https://www.istitutotumori.mi.it/web/guest/piano-della-performance;</p> <p>I contenuti del PIAO che analizzano le tematiche relative al PTPCT sono consultabili al seguente link: https://www.istitutotumori.mi.it/disposizioni-generali</p>
--	---

	<p><i>La Relazione della Performance è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>La Relazione della Performance, riferita al 31/12/2023, è stata validata dal NdV e risulta regolarmente pubblicata sul sito aziendale nell'apposita sezione della Amministrazione Trasparente (https://www.istitutotumori.mi.it/relazione-sulla-performance).</p>
Eventuali osservazioni	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

La presente relazione ha lo scopo di illustrare i contenuti dell'Accordo Integrativo Aziendale sottoscritto in data 28/11/2024 relativamente ai criteri di distribuzione della retribuzione di risultato. L'accordo ha validità per l'anno 2025 e rimane in vigore anche per gli anni successivi sino alla sottoscrizione di un nuovo accordo aziendale.

L'art. 70 del CCNL per la dirigenza area sanità 2019/2021, detta i principi utili ad una corretta ripartizione della retribuzione di risultato, stabilendo, tra l'altro, che in sede di contrattazione integrativa, ai sensi del sopracitato art. 9, c. 5, lett. b), le parti devono definire la misura della maggiorazione prevista nell'art. 70, che non può essere comunque inferiore al 30% del valore medio pro - capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente ai sensi dell'art. 70, c. 1 e che, nella stessa sede, deve

essere definita una limitata quota massima di dirigenti valutati a cui attribuire tale maggiorazione.

L'art. 74 (Fondo per la retribuzione di risultato), nel quale, oltre ad essere definite le modalità di costituzione del fondo, viene stabilito che la destinazione di eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo stesso, deve essere stabilita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lett. a).

L'art. 95, c. 10 del CCNL 19/12/2019, il quale prescrive che alla retribuzione di risultato è destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 5 lettera b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie del precedente contratto) un importo non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili a valere sul medesimo Fondo.

Le premesse richiamano i principi della valutazione e della procedura di budget, della misurazione e valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi del personale, in un sistema globale di gestione della performance in cui sono strettamente connesse performance di organizzazione e performance individuale. Si introduce quindi la valutazione della performance individuale, la cui metodologia è disciplinata con specifico regolamento la Fondazione.

L'art. 1 definisce l'ambito di applicazione e durata dell'accordo.

L'art. 2 definisce che gli incentivi di risultato, nei limiti del fondo disponibile, sono collegati ad obiettivi di budget definiti dalla Direzione strategica assegnati a tutto il personale attraverso il responsabile di struttura. Gli obiettivi di budget devono essere caratterizzati da indicatori misurabili e il Nucleo di Valutazione valuta la correttezza della misurazione del grado di raggiungimento delle performance.

L'art. 3 definisce i criteri di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato, con l'aggiunta di eventuali altre somme residuali ai sensi dei CCCCCNL vigenti, per il personale dipendente della Dirigenza Area Sanità, come segue:

il 70% delle risorse disponibili è finalizzato a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa;

il 30% delle risorse disponibili è riconosciuto in relazione alla percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi indicata nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento (performance individuale).

Ai fini dell'attribuzione del premio, la valutazione ottenuta viene ricondotta come sintetizzato nella seguente tabella:

% risultato ottenuto	% premio spettante
≤ 60%	0
≥ 61% - 70%	70



$\geq 71\% - 80\%$	80
$\geq 81\% - 90\%$	90
$\geq 91\% - 100\%$	100

L'art. 4 richiama i criteri di erogazione dell'indennità per i casi di sostituzione di cui all'art. 25 del CCNL 2019/2021

Gli artt. 5, 6 e 7 disciplinano le modalità operative di ripartizione del premio, sulla base della presenza in servizio prestato (almeno 2 mesi di lavoro nell'anno) e in relazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali come certificato dal Nucleo di Valutazione aziendale.

L'art. 8 definisce la gestione dei residui fondi e l'art. 9 i tempi di erogazione delle quote.

L'art. 10 indica il personale escluso dalla ripartizione del premio.

L'art. 11 in relazione alla maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 70 c. 6, 7 e 8, le parti, considerato l'avvio del sistema di valutazione individuale annuale dall'anno 2025, si sono riservate di rinviare la trattativa a successiva sessione negoziale.

L'art. 12 specifica che con riferimento all'erogazione della retribuzione di risultato anno 2024 si applica l'accordo previgente, 16/6/2010.

L'art. 13 contiene le norme di rinvio.

IL DIRETTORE
s.c. Gestione e sviluppo risorse umane
d.ssa Silvia Sansone

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

IPOTESI DI ACCORDO TRA LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELLA DIRIGENZA AREA SANITA' IN MERITO AI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

(secondo lo schema definito con circolare R.G.S. N. 25/2012)

Modulo 1 – *Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa*

Par.I – *Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità:*

Con Decreto DG 428 del 26 giugno 2024 sono stati costituiti in via provvisoria i fondi contrattuali per il personale della dirigenza area sanità nelle entità di seguito rappresentate:

vedi tabelle allegate.

Par.II – *Risorse variabili*

Parte non pertinente

Par.III – *Eventuali decurtazioni del Fondo*

Non risultano

Par.IV – *Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione*

le risorse destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale sono così costituite:

Fondo per la retribuzione di risultato (art. 74 del CCNL 23/1/2024), al netto delle risorse destinate a specifici progetti obiettivo ai sensi dell'accordo 31/05/2023 tra DTPP e OOSS Area Sanità e al netto di eventuale trasferimento di risorse al fondo incarichi ai sensi dell'art.95, comma 9 del CCNL 19.12.2019 Area Sanità.

Residui fondi anno di riferimento: nell'ammontare complessivo rilevato a consuntivo di anno.

Par.V – *Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo*

Parte non pertinente

Modulo 2 – *Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa*

Sez.I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolata specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.

Le poste allo stato non disponibili sul fondo art 74 per l'anno 2025 sono stimate in 250.000 euro destinati a specifici progetti obiettivo di cui all'accordo 31/05/2023 tra DTPP e OOSS Area Sanità.

Sez.II - Destinazione specificamente regolata dal Contratto Integrativo.

Con l'accordo in esame, sono stati definiti i criteri e le modalità di distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione del premio di risultato ai dirigenti dell'area sanità per l'anno 2025. L'accordo rimane in vigore anche per gli anni successivi sino alla sottoscrizione di un nuovo accordo aziendale.

Sez.III - Eventuali destinazioni ancora da regolare.

Parte non pertinente.

Sez.IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposta a certificazione.

Si riepilogano di seguito le poste disponibili per l'applicazione della preintesa di cui alla presente relazione:
euro 1.485.482 totale fondo di risultato
al netto di euro 250.000 (stima risorse destinate a specifici progetti obiettivo di cui all'accordo 31/05/2023 tra DTPP e OOSS Area Sanità
per un totale di euro 1.235.182
oltre ai residui fondi incarichi e condizioni di lavoro da rilevare a consuntivo di anno.

È fatta salva la possibilità di trasferimento una tantum di risorse del fondo di risultato per massimo il 30% al fondo incarichi, ai sensi dell'art.95, comma 9 del CCNL 19.12.2019 Area Sanità.

Sez. V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

Parte non pertinente.

Sez.VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale.

Di seguito si certifica adeguata disponibilità, nell'ambito del fondo di cui art. 74 del CCNL 23/1/2024, ai fini del finanziamento della retribuzione di risultato.

Modulo 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo 4: COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNIALI DI BILANCIO.

Par.I – Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.

La disponibilità delle quote da erogare a saldo è monitorata sulla base della spesa progressiva registrata nell'apposito software.

Par.II – Verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.
Parte non pertinente alla pretesa illustrata.

Par.III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

L'Azienda verifica attraverso la rendicontazione della spesa dei fondi contrattuali dell'anno e in sede di bilancio consuntivo il rispetto dei limiti di spesa dei fondi stessi e dell'utilizzo delle risorse previste dalla contrattazione integrativa aziendale attraverso un confronto dei dati contabili e dei gestionali della sc Gestione e sviluppo risorse umane e della sc Bilancio, programmazione finanziaria e contabilità. Dette risorse sono imputate complessivamente nel bilancio aziendale ai seguenti conti di contabilità per i singoli ruoli del comparto:

Voci C.E.	Descrizione ruolo
52001021	RS T.Indeterminato Competenze accessorie personale dirigente medico - INCENTIVAZIONI (RETRIBUZIONE DI RISULTATO)
52001521	RS T.Determinato Competenze accessorie personale dirigente medico - INCENTIVAZIONI (RETRIBUZIONE DI RISULTATO)
52002021	RS T.Indeterminato Competenze accessorie personale dirigente non medico - INCENTIVAZIONI (RETRIBUZIONE DI RISULTATO)
52002521	RS T.Determinato Competenze accessorie personale dirigente non medico - INCENTIVAZIONI (RETRIBUZIONE DI RISULTATO)

IL DIRETTORE
s.c. Bilancio programmazione finanziaria e contabilità
dott. Antonino Inveninato

IL DIRETTORE
s.c. Gestione e sviluppo risorse umane
d.ssa Silvia Sansone

Fondo Art. 74 Fondo per la retribuzione di risultato